

Document de travail n° 45



Bureau
international
du Travail

Genève

L'égalité hommes-femmes et le dialogue social au Rwanda

Eugène Rutabagaya

Novembre 2012

Département
des relations
professionnelles
et des relations
d'emploi
(DIALOGUE)

**L'égalité hommes-femmes
et le dialogue social au Rwanda**

Eugène Rutabagaya

**Département des relations professionnelles
et des relations d'emploi
Bureau international du Travail • Genève**

Novembre 2012

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Données de catalogage avant publication du BIT

Rutabagaya, Eugène

L'égalité hommes-femmes et le dialogue social au Rwanda / Eugène Rutabagaya ; Bureau international du Travail, Département des relations professionnelles et des relations d'emploi. - Genève: BIT, 2012

DIALOGUE document de travail ; No.45 , ISSN 2226-7433 ; 2226-7840 (web pdf)

International Labour Office; Industrial and Employment Relations Dept

dialogue social / négociation collective / égalité des genres / Rwanda

13.06.1

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Avant-propos

Le Rwanda s'est engagé à promouvoir la réduction des inégalités basées sur le genre et promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans tous les domaines.

Cette étude portant sur "le Genre et le Dialogue Social au Rwanda" vise à présenter une vue d'ensemble du contexte actuel du dialogue social au Rwanda ainsi que la participation des femmes et des hommes aux institutions de dialogue social.

Ce travail, tout en examinant la composition genre des structures bipartites et tripartites formelles du dialogue social au Rwanda, se penche surtout sur l'analyse sexo-spécifique des accords de négociation collective au niveau des entreprises. Ainsi, trois cas de négociation collective ayant abouti à des accords collectifs satisfaisants et acceptables par les parties ont été choisis, ce qui permet de dégager des leçons et documenter les pratiques en matière d'égalité hommes-femmes au travail par le biais de la négociation collective.

L'étude présente les aspects socio-économiques du Rwanda ayant un impact sur la problématique genre, et le cadre institutionnel de lutte contre les violences basées sur le genre; elle se concentre sur la gestion du dialogue social par les partenaires sociaux et sur la gestion des questions liées à l'égalité entre travailleuses et travailleurs dans les mécanismes et structures du dialogue social ainsi que dans le processus de négociation collective.

Concernant la représentativité des femmes dans les organes décisionnels des partenaires sociaux, il a été remarqué qu'en général les femmes y sont moins représentées : au Ministère de la Fonction Publique et du Travail (MIFOTRA), les femmes représentent autour de 20% dans les organes décisionnels autres que les postes de Ministre et de Secrétaire Permanent tous occupés par les hommes. A la FSP, à la CESTRAR et au COTRAF, la représentation des femmes dans les organes décisionnels est respectivement de 30, 20, et 25%.

Ce document a pu également identifier des programmes et des initiatives sexo-spécifiques entrepris par les partenaires sociaux et ayant un impact positif sur la participation active des femmes dans les activités du dialogue social.

Le travail se termine par une conclusion générale qui résume les progrès réalisés au cours des dernières années en matière de prise en compte du genre dans le dialogue social, les défis à relever et réformes légales à envisager pour promouvoir l'intégration du genre dans les mécanismes nationaux de dialogue social.

Moussa Oumarou
Directeur,
Département des relations
professionnelles et d'emploi

Liste des abreviations et sigles

BIT	Bureau International du Travail
BK	Banque de Kigali
CA	Conseil d'Administration
CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard de la Femme
CESTRAR	Centrale des Syndicats de Travailleurs au Rwanda
COTRAF	Congres du Travail et de la Fraternité
CNF	Conseil National des Femmes
CNT	Conseil National du Travail
CSR	Caisse Sociale du Rwanda
CT	Code du Travail
DG	Directeur Général
EDPRS	Economic Development and Poverty Reduction Strategy
EICV	Enquête Intégrale sur les Conditions Socio-économiques des Ménages
FSP	Fédération du Secteur Privé
MIFOTRA	Ministère de la Fonction Publique et du Travail
MIGEPROF	Ministère a la Primature chargé du Genre et de la Promotion de la Famille
NISR	National Institute of Statistics of Rwanda
ODM	Objectifs de Développement du Millénaire
OIT	Organisation Internationale du Travail
PTC	Premier Tobacco Company
RAMA	Rwandaise d'Assurance Maladie
RESC	Rwanda Economic and Social Council
SMIG	Salaire Moyen Interprofessionnel Garanti
SORWATHE	Société Rwandaise du Thé
TVET	Technical and Vocational Education and Training
VIH/SIDA	Virus d'Immunodéficience Humaine/ Syndrome de l'Immunodéficience Acquis

Table des matières

Avant-propos	iii
Liste des abreviations et sigles.....	iv
Introduction generale	1
Objectifs de l'étude.....	1
Méthodologie de travail.....	1
1. Contexte national de l'égalité entre hommes et femmes et du dialogue social	2
1.1 Contexte	2
1.2 L'analyse des aspects socio-economiques ayant un impact sur la problématique du genre.....	4
1.2.1 Analyse sexo-spécifique du marché rwandais du travail.....	4
1.2.2 Les dispositions de la législation nationale du travail relative à l'égalité hommes-femmes.....	5
1.3 Les organes nationaux de lutte contre la discrimination basée sur le genre	6
Le MIGEPROF (Ministère à la Primature chargé du Genre et de la Promotion de la Famille).....	6
Le Conseil National des Femmes (CNF)	7
L'Observatoire National du Genre (Gender Monitoring Office).....	7
Les points focaux genre	7
Les "Gender clusters"	7
Les Comités de lutte contre les violences basées sur le sexe.....	8
1.4 Les formes de discrimination basées sur le genre dans le monde du travail au Rwanda	8
2. Les partenaires sociaux et l'égalité hommes-femmes.....	9
2.1 La representation des femmes dans les organisations des partenaires sociaux	9
2.1.1 Les statistiques actuelles sur la représentativité des femmes dans les organisations des partenaires sociaux	9
2.1.2 Analyse globale de la représentativité des femmes dans les organisations des partenaires sociaux et lien avec le dialogue social.....	11
2.2 Gestion des questions liées a l'égalité du genre dans les principales organisations de travailleurs et d'employeurs.....	11
2.3 Les programmes sexo-spécifiques entrepris par les organisations de travailleurs et d'employeurs.....	12
2.3.1 Le Ministère ayant le travail dans ses attributions (le MIFOTRA)	12
2.3.2 La Fédération du Secteur Privé	12
2.3.3 Les programmes sexo-spécifiques entrepris par les organisations syndicales de travailleurs.....	12
3. Les mécanismes de dialogue social et l'égalité entre hommes et femmes.....	13
3.1 La participation des femmes dans le dialogue social.....	13

3.2	Structures bipartites et tripartites du dialogue social au Rwanda et leur composition genre.....	14
3.2.1	Les structures tripartites.....	14
3.2.2	Les structures bipartites.....	15
3.2.3	Composition des instances décisionnelles des établissements publics relevant du Ministère en charge du travail.....	15
3.2.4	Lien entre les structures bipartites et tripartites du dialogue social et les questions de genre.....	16
4.	L'égalité entre hommes et femmes dans la négociation collective.....	16
4.1	Analyse sexo-spécifique des accords de négociation collective au niveau d'entreprise.....	16
4.1.1	Cas de l'accord collectif au sein de l'entreprise SORWATHE (Société Rwandaise du Thé, septembre 2008).....	17
4.1.2	Cas de l'accord collectif au sein de l'Imprimerie Nationale.....	18
4.1.3	Cas de l'accord collectif au sein de l'Entreprise Premier Tobacco Company (transformation du tabac).....	18
4.2	Principales questions liées à la problématique genre traitées dans les accords de négociation collective.....	20
4.2.1	Pendant la révision du code du travail.....	20
4.2.2	Négociations collectives au niveau des entreprises.....	20
4.3	Egalité hommes-femmes au travail dans les entreprises du secteur privé.....	21
	Conclusion.....	23
	Glossaire.....	25
	1) Le dialogue social.....	25
	2) Le genre.....	25
	3) Le sexe.....	25
	4) L'égalité entre les hommes et les femmes.....	26
	Bibliographie.....	27

Introduction générale

Le dialogue social est un outil essentiel pour progresser vers l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Les partenaires sociaux devraient être les acteurs principaux de l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe et de la promotion de l'égalité au travail. L'élimination de cette forme de discrimination ne peut être obtenue que si les voix des femmes et des hommes peuvent être clairement entendues.

En s'engageant dans le dialogue social, et également dans les organisations professionnelles des travailleurs et des employeurs, les femmes ont davantage de possibilités de porter les problèmes d'égalité hommes-femmes sur le devant de la scène. Ainsi, une implication accrue des femmes dans le dialogue social peut conduire à une plus grande attention portée aux questions de genre. La participation des femmes aux institutions de dialogue social peut être, en elle-même, vue comme clé pour la promotion de l'égalité de genre.

Au Rwanda, malgré des progrès notables réalisés dans le monde du travail au cours des dernières années, se traduisant notamment par une amélioration du statut des travailleuses, à la fois comme entrepreneures et comme employées, ainsi que par un accroissement de leur participation aux institutions de dialogue social, leur participation aux institutions de dialogue social paraît faible et mérite d'être renforcée.

Objectifs de l'étude

Cette étude sur l'égalité hommes-femmes et le dialogue social vise à présenter une vue d'ensemble du contexte actuel du dialogue social au Rwanda, la participation des femmes et des hommes aux institutions de dialogue social, ainsi qu'une analyse étayée des faits et tendances récents pour montrer comment:

- Les partenaires sociaux font la promotion de l'égalité entre hommes et femmes au travail;
- Les organes tripartites de dialogue social intègrent l'égalité des sexes dans leur activité;
- Les questions d'égalité des sexes au travail sont abordées dans les accords de négociation collective à tous les niveaux.

Enfin, l'étude formule des propositions pour éliminer les stéréotypes liés au genre dans le monde du travail et améliorer l'égalité entre hommes et femmes dans les structures de dialogue social à l'intérieur du pays ; ainsi que des recommandations d'actions concertées pour le renforcement des capacités des partenaires sociaux.

Méthodologie de travail

La méthodologie adoptée comprend :

- Le parcours des documents, notamment les documents sur le cadre national de la promotion de l'égalité hommes-femmes, les publications de l'OIT sur l'égalité entre hommes et femmes, y compris les Conventions Internationales du Travail sur l'égalité, ainsi que les documents de politiques nationales d'emploi et de législations nationales en matière de travail ;
- Des interviews structurées avec les représentants du Gouvernement, les responsables des organisations d'employeurs et de travailleurs ;

-
- L'administration d'un questionnaire aux entreprises du secteur privé pour évaluer la prise en compte de la dimension genre dans la gouvernance de ces entreprises ;
 - Les études de cas pour analyser la prise en compte de la dimension genre dans la négociation collective et identifier les bonnes pratiques pour lutter contre les inégalités genre au travail par le biais de la négociation collective ;
 - Enfin l'analyse de toutes les informations collectées selon une perspective genre pour dégager la représentativité des hommes et femmes dans le processus du dialogue social et leur participation en tant qu'acteur/actrices et bénéficiaires du processus de dialogue social.

1. Contexte national de l'égalité entre hommes et femmes et du dialogue social

1.1 Contexte

Les apports des femmes dans les actions menées pour le développement de l'humanité interpellent les sociétés contemporaines et les invitent à se redéfinir par rapport aux aspects normatifs et organisationnels qui placent souvent la femme dans l'ombre de l'homme. En effet, les arguments faisant fond sur la nature et la culture pour inférioriser la femme semblent ne pas résister face aux arguments de la réalité et de l'expérience.

Les reflets de la réalité et de l'expérience sont particulièrement la pauvreté et ses corollaires, à savoir la faible productivité, le sous-emploi, l'exclusion et le chômage. Aussi simple apparaît l'affirmation selon laquelle il faut travailler pour sortir de la pauvreté, aussi évident s'avère un des éléments clés de la Vision 2020,¹ à savoir l'édification d'un système économique totalement inclusif impliquant la participation effective de toutes les couches sociales et économiques de la population.

En termes d'égalité hommes-femmes, la Vision 2020 prévoit que le Rwanda adaptera continuellement ses lois en tenant compte de l'égalité des sexes et qu'il s'attellera à éradiquer toutes les formes de discrimination basées sur le genre tout en mettant en œuvre des mesures positives en faveur des femmes. En outre, l'intégration du genre dans les politiques et stratégies de développement se fera à tous les niveaux suivant une approche transversale.

La femme rwandaise a été pendant longtemps exclue de la vie politico-économique du pays et particulièrement de la participation dans les organes de prise de décision. Ceci a eu pour conséquence directe la persistance des barrières culturelles qui, jusqu'à présent, ont donné une image de la femme non comme actrice mais bénéficiaire du développement.

Au fil des années, certaines femmes ont essayé de faire un pas sur la scène politique mais la plupart sont restées dans des rôles traditionnels «affaires sociales» parce que c'est à cela que le système d'éducation traditionnel les avait prédestinées.

Le Gouvernement du Rwanda actuel s'est engagé à œuvrer pour la réduction des inégalités basées sur le genre et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines. L'engagement du Rwanda à promouvoir l'égalité du genre à tous les niveaux se traduit par les nombreux traités internationaux que le Rwanda a ratifiés et qui consacrent le principe de l'égalité hommes-femmes. Parmi eux, nous pouvons citer la Charte Internationale des Droits Humains ou encore la Convention CEDEF sur l'Élimination de toutes formes de Discrimination à l'Égard de la Femme.

¹ La Vision 2020 est le document cadre qui définit les orientations à long terme du Rwanda et qui fixe les objectifs dont le pays devrait atteindre dans les domaines politique, économique, et social à l'horizon 2020.

Sur le plan national, cet engagement est clairement affirmé par la Constitution votée en 2003 qui consacre le principe selon lequel les femmes et les hommes sont des citoyens égaux qui doivent contribuer pleinement au processus de développement et en tirer les mêmes avantages. La Constitution stipule en outre, en son article 9 portant sur ses principes fondamentaux que «l'État rwandais s'engage entre autre à l'édification d'un État de droit et de régime pluraliste, l'égalité de tous les Rwandais et l'égalité entre les hommes et les femmes reflétée par l'attribution d'au moins 30% des postes aux femmes dans les instances de prise de décisions ».

L'objectif de la promotion de l'égalité du genre et l'habilitation de la femme figure aussi parmi les 8 Objectifs de Développement du Millénaire (ODM) et dans les Documents cadres de Développement du Pays comme un axe transversal. Il s'agit de la Vision 2020, l'EDPRS (Economic Development and Poverty Reduction Strategy), la Stratégie Nationale d'Investissement, la Politique Nationale de la Décentralisation, etc.

C'est ainsi que la Politique nationale du genre stipule que l'approche de mise en œuvre efficace de cette politique se réalisera à travers une stratégie d'intégration du genre dans les différentes politiques et programmes sectoriels en vue de réduire les inégalités marquées dans les domaines aussi variés de la vie du pays.

En matière de gouvernance et prise de décision, la Politique nationale du genre recommande les actions suivantes :

- i. Introduire des mesures qui favorisent la participation effective et totale de tous les citoyennes et citoyens, hommes et femmes, garçons et filles à tous les niveaux de prise de décisions ;
- ii. Entreprendre des actions positives visant à promouvoir la participation des femmes dans tous les Secteurs d'administration et de prise de décision tant au niveau central qu'au niveau local; ainsi que leur participation dans la politique et les structures de décentralisation ;
- iii. Mettre en place des mesures visant au renforcement des capacités des femmes en vue de leur participation effective à la prise de décision ;
- iv. Mettre en place un cadre de suivi/évaluation assorti d'indicateurs sexo-spécifiques.

Dans le monde du travail, le principe de l'égalité hommes-femmes est ostensiblement affirmé par la Politique Nationale de l'Emploi qui vise «à instaurer une paix durable fondée sur la base de la justice sociale et l'élimination des conditions de travail impliquant l'injustice, les discriminations au travail, la misère et les privations».

Par ailleurs, le Document de Programme-pays pour un Travail Dément au Rwanda élaboré avec le concours du BIT² définit trois priorités nationales à savoir la création de l'emploi des jeunes et des femmes, la protection des travailleurs et leurs droits ainsi que la promotion du dialogue social comme éléments de premier plan dans la poursuite de l'objectif du travail décent pour la population rwandaise.

Aussi, le cadre tripartite de consultation permanente entre les représentants du Gouvernement, des employeurs et des travailleurs pour toutes les questions touchant l'emploi et le travail sera renforcé par un cadre bipartite de négociation collective entre les employeurs et les employés introduit par le nouveau code du travail, avec comme finalité la mise en œuvre des conventions collectives du travail dans tous les secteurs et branches d'activité.

² Programme Travail Dément pour le Rwanda, MIFOTRA, 2010

1.2 L'analyse des aspects socio-economiques ayant un impact sur la problématique du genre

1.2.1 Analyse sexo-spécifique du marché rwandais du travail

Selon l'analyse de l'emploi par les Services Nationaux des Statistiques à partir de l'EICV 1³ et de l'EICV 2, la population active de personnes de 15 ans et plus est de 4 377 000, dont 1 967 000 hommes et 2 411 000 femmes. Cela signifie que sur le marché du travail au Rwanda, les femmes (55,1%) sont plus présentes que les hommes (44,9%) comme le montre le tableau 1.

Tableau 1.
Variation des emplois selon le sexe entre 2002 et 2006

	Hommes		Femmes				Total					
	EICV1	%	EICV2	%	EICV1	%	EICV2	%	EICV1	%	EICV2	%
Salariés agricoles	81000	5,0	201000	10,2	53000	2,6	159000	6,6	135000	3,7	360000	8,2
Agriculture de subsistance	1268000	78,8	1201000	61,1	1858000	89,7	1919000	79,6	3126000	84,9	3120000	71,3
Salariés non agricoles	185000	11,5	342000	17,4	91000	4,4	136000	5,6	276000	7,5	478000	10,9
Travailleurs indépendants non agricoles	71000	4,4	205000	10,4	57000	2,8	143000	5,9	128000	3,5	348000	8,0
Main d'œuvre non monétaire non agricole ⁴	5000	0,3	18000	0,9	13000	0,6	54000	2,2	18000	0,5	72000	1,6
Total	1610000	100	1967000	100	2072000	100	2411000	100	3683000	100	4377000	100

Source : Institut National de la Statistique⁵

Cependant, une analyse de la structure des emplois selon le sexe montre que les hommes ont des emplois mieux rémunérés que les femmes. En effet les données du tableau montrent qu'en 2006 (période correspondant à l'EICV 2), au moins 3 120 000 personnes (71,3% de la population active) étaient dans l'agriculture de subsistance. De cette population, 1 919 000 (62%) étaient des femmes pour seulement 38% d'hommes. De même, les femmes sont plus présentes que les hommes dans les emplois non rémunérés en-dehors du secteur agricole (les emplois familiaux). En effet, l'EICV 2 montre qu'elles représentent 75% (54 000) alors que les hommes représentent 25% (18 000) de cette catégorie de main-d'œuvre. Par contre, les hommes prédominent dans la main d'œuvre salariée agricole et non agricole tant en 2002 qu'en 2006.

D'une manière générale, le nombre d'emplois s'est accru entre l'année 2002 et l'année 2006 pour 694 000 pour les femmes et les hommes. Mais le nombre d'emplois pour les hommes est supérieur à celui des emplois pour les femmes. Quant à la qualité de l'accroissement des emplois pour hommes et femmes, une différence positive en faveur des hommes se remarque dans les emplois rémunérés.

³ EICV : Enquête Intégrale sur les Conditions de vie des ménages

⁴ Désigne l'ensemble des emplois familiaux non agricoles, des emplois non rémunérés

⁵ Institut National de la Statistique du Rwanda : L'analyse de l'EICV 1 et 2 sur le marché de l'emploi et les tendances de l'activité économique au Rwanda, Kigali Rwanda août 2007

1.2.2 Les dispositions de la législation nationale du travail relative à l'égalité hommes-femmes

A. *Les Conventions Internationales du Travail ratifiées par le Rwanda relatives à l'égalité*

Sur le plan juridique, le Rwanda est signataire de 8 Conventions fondamentales de l'OIT, y compris la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948) et la Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949). Le Rwanda est également signataire des Conventions n° 89 sur le travail de nuit, femmes, 1948, la Convention n° 100 concernant l'égalité de rémunération (1951), et la Convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958 ; toutes relatives à l'égalité hommes-femmes au travail.

En outre, même si les Conventions 156 et 183 de l'OIT restent non encore ratifiées, des consultations en vue de leur ratification ont déjà eu lieu et certaines de leurs dispositions ont été prises en compte dans le nouveau code du travail de mai 2009.

B. *Le code rwandais du travail*

En mai 2009, le Nouveau Code du Travail (Loi n° 13/2009 du 27 Mai 2009 régissant le travail au Rwanda, ci-après « Code ») a été promulgué en abrogation de la Loi n° 51/2001 du 30 décembre 2001. Une dizaine d'arrêtés d'application prévus par les textes même du Code sont en cours de discussion par les partenaires sociaux et devraient compléter cette réforme de la législation nationale du travail entreprise depuis quelques années.

L'analyse genre de la législation nationale du travail présentée dans cette section se limitera donc au Code en vigueur et consistera en l'analyse des certaines dispositions "importantes" touchant aux droits des femmes et des hommes au travail, à la non discrimination ainsi qu'à la protection des travailleuses de manière spécifique.

Droits fondamentaux

Dans le chapitre des droits fondamentaux, la protection des travailleurs contre la violence ou le harcèlement basé sur le genre ainsi que la discrimination en matière d'emploi est clairement garantie. En effet, les articles 9 à 11 du Code interdisent très précisément d'exercer des violences basées sur le genre ou de harceler directement ou indirectement une personne dans le cadre de son emploi, et fixent les procédures de dénonciation tout en protégeant les victimes qui ne peuvent être sanctionnées pour avoir relaté ou témoigné des agissements de violence.

Le principe de non-discrimination en matière d'emploi est aussi clairement établi, car "il est interdit d'opérer directement ou indirectement, des discriminations au cours de l'emploi visant à priver le travailleur de l'égalité des chances ou de traitement lorsqu'une telle discrimination est basée notamment sur : la race, la couleur, l'origine, le sexe, l'état civil ou les responsabilités familiales, la religion, les croyances ou les opinions politiques, le statut social ou économique, l'ascendance nationale, le handicap, la grossesse antérieure, actuelle ou à venir ainsi que toute autre forme de discrimination" (Art. 12 du Code).

Sur le plan du genre et de la protection des travailleurs et des travailleuses, les dispositions de l'article précité sont d'une grande importance car :

- elles proscrivent sans ambiguïté toute forme de discrimination quelque soit son origine ;
- elles consacrent l'égalité de traitement, notamment entre les hommes et les femmes ;
- elles interdisent toute forme de discrimination à l'égard des travailleurs (ses) ayant des responsabilités familiales, surtout les femmes qui en sont beaucoup plus victimes dans la pratique.

Congé maternité

Les articles de 64 à 69 du Code sont consacrés au congé maternité. Ainsi, la durée de la période du congé maternité est de 12 semaines consécutives (art. 64) et la durée d'allaitement est d'une heure par jour pendant les 12 mois suivant la naissance (art. 65).

Quant à la rémunération de la femme qui prend le congé maternité, elle est de 100% pendant les six premières semaines et de seulement 20% pendant les six dernières semaines, la femme ayant la possibilité de reprendre le travail à partir de six semaines après l'accouchement et percevoir la totalité de sa rémunération. Le législateur précise cependant que cette disposition est transitoire en attendant l'introduction de l'Assurance maternité (art. 66).

Effets suspensifs du Contrat de travail

Le Code, en son article 25, énumère les causes suspensives du Contrat de travail parmi lesquelles le repos de la femme jouissant du congé maternité. Les effets de la suspension impliquant que les parties se dispensent provisoirement d'une partie ou de la totalité de leurs obligations mutuelles tout en maintenant des relations de travail.

Travaux interdits aux femmes enceintes et allaitantes

Les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent pas être employées pour effectuer des travaux qui présentent une menace pour leur santé et celle de leurs enfants. Un arrêté du Ministre en charge du travail devra déterminer la nature des travaux interdits aux femmes enceintes et allaitantes (art. 74 du Code).

Licenciement pour motifs économiques et consécutifs à des mutations technologiques

Dans le cas d'un licenciement individuel ou collectif suite à une réorganisation intérieure ou une restructuration consécutive à des difficultés économiques ou des mutations technologiques dans le but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, l'ordre des licenciements est établi en tenant compte de la performance, de la qualification professionnelle, de l'ancienneté dans l'établissement et des charges familiales des travailleurs (art. 34 du Code).

Responsabilités de l'Employeur vis-à-vis des travailleurs ayant des responsabilités familiales

Parmi les responsabilités de l'Employeur, figure celle de "permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'exercer les droits qui leur sont reconnus par la loi" (art. 47, al.7 du Code). En d'autres termes, cette disposition oblige les employeurs à tenir compte de cette catégorie de travailleurs qui dans la plupart des cas sont des femmes travailleuses qui sont réputées avoir plus de responsabilités familiales que les hommes du fait d'une proportion importante des femmes chefs de ménages qui a été recensée au Rwanda ces dernières années.

1.3 Les organes nationaux de lutte contre la discrimination basée sur le genre

La structure des organes nationaux chargés de l'intégration du genre (gender mainstreaming) et de lutte contre la discrimination basée sur le genre peut être représentée de la manière suivante :

Le MIGEPROF (Ministère à la Primature chargé du Genre et de la Promotion de la Famille)

Le Ministère à la Primature chargé du Genre et de la Promotion de la Famille a pour mission la promotion de l'égalité et de l'équité entre les hommes et les femmes et réaliser

l'habilitation des femmes et leur participation effective dans le processus de développement.

Le Conseil National des Femmes (CNF)

Le Conseil National des Femmes a été établi en 1996 avec comme mission de susciter la participation des femmes à tous les niveaux des instances administratives. Plus spécifiquement, le CNF vise à:

- consulter les femmes sur toutes les questions d'intérêt national et rassembler leurs points de vue;
- renforcer les capacités des femmes pour se prendre en charge et participer à la résolution de leurs problèmes ;
- sensibiliser les femmes à militer pour leurs droits dans le but de réaliser l'égalité dans tous les domaines ;
- les encourager à participer activement dans les programmes de développement ;
- représenter les femmes dans les institutions dirigeantes du pays et promouvoir leur participation dans les instances décisionnelles.

L'Observatoire National du Genre (Gender Monitoring Office)

Cette institution a été créée en janvier 2009 en application de l'Article 185 de la Constitution du Rwanda. Elle a comme mission de suivre l'intégration de genre à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'économie et l'accès aux données désagrégées par sexe pour faciliter une planification efficace, la formulation des politiques et le processus de prise de décision.

Les points focaux genre

La Politique Nationale de Genre requiert de toutes les institutions nationales publiques et privées de désigner des points focaux genre⁶ chargés de faciliter l'intégration de la dimension genre dans les politiques et programmes des ministères et autres départements sectoriels, et jouer le rôle d'interface entre le Ministère ayant le genre dans ses attributions et les autres instances de la gouvernance du pays. Des programmes de formation des points focaux genre ont été conduits dans tout le pays sur différents aspects de l'intégration du genre dans les politiques et programmes de développement dans le cadre du renforcement de leurs capacités. Ces formations ont commencé par les points focaux des ministères et autres établissements publics et se sont étendues au secteur privé (les institutions financières surtout) et à la société civile.

Au terme des formations, les points focaux genre se sont engagés à développer des indicateurs sensibles au genre dans le processus de planification de leurs institutions respectives et à assurer le suivi de leur mise en œuvre tout en donnant rapport à l'observatoire national du genre quant aux progrès réalisés et aux difficultés rencontrées.

Les "Gender clusters"

Le MIGEPROF a également institué des groupes de travail sectoriels dénommés "Gender clusters" avec les mêmes objectifs que ceux assignés aux points focaux genre, à savoir faciliter l'intégration du genre à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'économie. Les "Gender clusters" sont constitués de cadres de haut niveau occupant les positions de prise de décision dans les institutions tant publiques que privées. A titre d'exemple, on

⁶ La mise en œuvre de la stratégie de points focaux genre s'est butée à un problème récurrent de mobilité du personnel (turnover) dans les institutions concernées, et plusieurs institutions publiques, mais surtout privées, ne disposent toujours pas de points focaux genre. Dans ces conditions, il est aussi difficile d'obtenir des informations sur le nombre de femmes et d'hommes parmi les points focaux genre.

peut citer les Gender Clusters formés des Directeurs de Planification dans les institutions publiques, ou encore dans les Districts.

Les Comités de lutte contre les violences basées sur le sexe

En 2008, le MIGEPROF a institué des comités de lutte contre les violences basées sur le sexe et de protection de droits des enfants dans tout le pays,⁷ c'est-à-dire dans toutes les entités décentralisées jusqu'au niveau des Imidugudu,⁸ la plus petite entité décentralisée. Ces comités sont constitués des personnes dédiées à la cause de la population, disposées à collaborer avec les autorités locales et à assister les victimes des violences basées sur le sexe et les droits des enfants.

1.4 Les formes de discrimination basées sur le genre dans le monde du travail au Rwanda

En 2007, le Ministère de la Fonction Publique et du Travail (MIFOTRA) a conduit une campagne nationale sur les Conventions Internationales du Travail n° 100, n° 111, n° 156 et n° 183 relatives à l'égalité du genre avec comme objectif d'informer les partenaires sociaux et la population en général des avantages de ces conventions par rapport à la législation nationale et promouvoir ainsi la ratification des Conventions 156 et 183 qui ne le sont pas encore ainsi qu'une application effective de celles qui le sont déjà.

Le rapport publié au terme de cette campagne a identifié les principales formes de discrimination basée sur le genre dans le monde du travail suivantes :⁹

- certaines formes de discrimination de traitement, notamment les allocations familiales qui ne sont octroyées qu'aux hommes mariés et non aux femmes travailleuses, sous le motif d'éviter le double octroi de cette allocation dans une famille. Cette pratique a été dénoncée comme discriminatoire car les veuves et d'autres femmes dont les maris n'ont pas d'emploi ne peuvent pas bénéficier de cette allocation en dépit du fait qu'elles doivent faire face à des charges familiales ;
- les discriminations lors des recrutements qui consistent à ne pas recruter les femmes enceintes mais en trouvant d'autres motifs autres que la grossesse ;
- dans les entreprises privées, il a été observé une tendance à favoriser les hommes dans les promotions à des postes hauts placés, ceci est la conséquence d'un stéréotype répandu dans le monde des affaires selon lequel les hommes auraient plus de capacités de gestion et de prise de décision que leurs collègues féminins ;
- la violation des dispositions légales sur le congé maternité dans certaines entreprises privées et du secteur informel, par exemple, certains employeurs imposent aux femmes salariées des périodes de congé inférieures à la période légale.

⁷ Il y a autant des comités qu'il y a des Imidugudu au Rwanda. Le MIGEPROFE ne dispose pas de données à jour sur la composition de ces comités, ni leur répartition hommes/femmes.

⁸ Imidugudu : cela signifie village

⁹ MIFOTRA, Rapport de la Campagne de Sensibilisation sur les Conventions Internationales du Travail et l'Egalité dans le monde du travail, Kigali, 2007

2. Les partenaires sociaux et l'égalité hommes-femmes

Au Rwanda, les partenaires sociaux en matière de travail et emploi sont le Gouvernement et, en l'occurrence, le Ministère de la Fonction Publique et du Travail (MIFOTRA), la Fédération du Secteur Privé (FSP) qui est l'organisation des employeurs et qui s'affirme comme un partenaire incontournable de la vie économique au Rwanda, ainsi que les organisations syndicales CESTRAR, COTRAF et dans une moindre mesure COSYLI.

2.1 La représentation des femmes dans les organisations des partenaires sociaux

2.1.1 Les statistiques actuelles sur la représentativité des femmes dans les organisations des partenaires sociaux

Tableau 2.
Représentation des femmes au MIFOTRA

Position	MIFOTRA			
	H	%	F	%
Ministre	1	100	0	0
Secrétaire Permanent	1	100	0	0
Directeur Général	0	0	1	100
Chefs d'Unités (Coordinateurs)	4	80	1	20
Total agents	29	64	16	36

Au sommet de la hiérarchie (Ministre, Secrétaire Permanent), l'équilibre hommes-femmes n'est pas du tout respecté, les deux postes "politiques" sont occupés par des hommes. Au niveau de la direction, il convient de distinguer deux niveaux : la Direction Générale qui est assurée par une femme, et les Chefs d'Unités, appelés actuellement Coordinateurs, parmi lesquels 80% sont des hommes et 20% sont des femmes. Quant au total des agents, les hommes prédominent toujours avec une proportion de 64% alors que les femmes représentent 36% seulement.

Tableau 3.
Représentation des femmes à la FSP
(l'Organisation des Employeurs du Rwanda)

	FSP			
	H	%	F	%
Conseil d'Administration	14	87	2	13
Direction Générale	0	0	1	100
Directeurs	5	71	2	29
Employés	14	58	10	42 ¹⁰

¹⁰ Les membres de la FSP sont des entreprises (3 000 environ), et donc des personnes morales, et il est difficile de les répartir par sexe.

Au sein de la FSP, l'unique organisation d'employeurs au Rwanda, la représentativité des femmes dans le Conseil d'Administration est seulement de 13%, alors que la Direction Générale est occupée par une femme en situation d'intérim, car elle n'est pas encore confirmée dans cette position.

Au niveau des Directeurs de Département, les femmes représentent 29%, ce qui est proche du minimum de 30% de représentativité des femmes prescrit par la Constitution du Rwanda dans les organes de prise de décision à tous les niveaux de gouvernance.

Enfin, le total des employés est de 24 personnes, dont 58% sont des hommes et 42% sont des femmes.

Tableau 4.
Représentation des femmes à la Centrale des Syndicats des Travailleurs du Rwanda (CESTRAR)

Position	CESTRAR			
	H	%	F	%
Conseil National Syndical	15	75	5	25
Bureau Exécutif	5	100	0	0
Conseils régionaux	11	92	1	8
Employés	6	67	3	33

A la CESTRAR, la situation de la représentation des femmes se présente comme suit :

- Le Conseil National Syndical est composé de leaders de différents syndicats affiliés à la CESTRAR, au nombre de vingt (20). La proportion des femmes est de 5 sur 20 Présidents syndicaux, ce qui représente 25% ;
- Quant au Bureau Exécutif, il est composé de 5 membres tous des hommes, dont le Secrétaire Général. La proportion des femmes est donc de 0% ;
- Enfin, il y a les Conseils régionaux, qui sont au nombre de 12 au total. Là aussi la représentativité des femmes est insignifiante : 1 femme sur 12 membres (8%) ;
- Total employés (Permanence): 9 employés dont 6 hommes (67%) et 3 femmes (33%).

Tableau 5.
Représentation des femmes au Congrès du Travail et de la Fraternité (COTRAF)

Position	COTRAF			
	H	%	F	%
Bureau National	9	75	3	25
Conseil National	14	58	10	42
Secrétariat National	1	100	0	0
Employés (Permanence)	8	67	4	33

Au sein du COTRAF, le Bureau National compte 12 membres dont 3 femmes (25%), le Conseil National est constitué de 24 personnes dont 10 femmes (42%) et enfin le Secrétariat National comprend un poste de Secrétaire Général occupé par un homme.

S'agissant des employés, au total de 12, 8 sont des hommes (67%) et 4 sont des femmes (33%).

2.1.2 Analyse globale de la représentativité des femmes dans les organisations des partenaires sociaux et lien avec le dialogue social

L'analyse des chiffres présentés dans les tableaux ci-dessus relatifs à la représentativité des femmes dans les organisations des partenaires sociaux montre une sous représentation des femmes aussi bien dans les instances décisionnelles de ces organisations, au niveau des postes de Directeur ou Chefs d'Unités, que dans les organes chargés de la gestion des questions d'emploi au sein de ces organisations.

En effet, sur trois organisations syndicales de travailleurs les plus représentatives, une seule est dirigée par une femme (le COSYLI). Elles sont en outre moins représentées dans les instances décisionnelles de ces organisations, la tendance étant d'avoir une femme dans le Bureau Exécutif au niveau national et prétendre ainsi que l'objectif de l'égalité du genre est pris en compte.

Concernant la Fédération du Secteur Privé, la représentativité des femmes est aussi insignifiante, aussi bien au niveau du Conseil d'Administration qu'au niveau de l'exécutif, même si le Poste de "Chief Executive Officer" est actuellement occupé par une femme à titre intérimaire en attendant la nomination d'un nouveau CEO. La sous - représentativité des femmes concerne également les postes de Directeur.

Etant donné le rôle joué par les organisations de partenaires sociaux dans le dialogue social aussi bien tripartite que bipartite, il va sans dire qu'il est difficile de faire valoir les besoins et les intérêts des femmes dans le dialogue social, lorsque celles-ci n'y sont pas représentées.

Dans ces conditions, des mesures allant dans le sens d'une amélioration de la représentativité et de la participation effective des femmes en tant qu'acteurs du dialogue social au même titre que les hommes sont nécessaires.

2.2 Gestion des questions liées à l'égalité du genre dans les principales organisations de travailleurs et d'employeurs

La question genre est perçue comme une question transversale dans les principales organisations d'employeurs et de travailleurs et les textes légaux en vigueur dans ces organisations consacrent une égalité de deux sexes en matière d'emploi, de salaire et de traitement.

Alors que le Ministère de la Fonction Publique et du Travail et la Fédération du Secteur Privé (l'organisation des employeurs) disposent des Programmes spécifiques genre, au niveau des organisations de travailleurs en l'occurrence la CESTRAR (la principale organisation des travailleurs) ainsi que le COTRAF ; on y trouve des "Points focaux Genre" qui suivent toutes les questions relatives à l'égalité hommes-femmes au travail.

Ces unités/programmes et points focaux qui sont chargés de développer des indicateurs sensibles au genre dans le processus de planification de ces organisations, participent aux réunions avec les autres partenaires sociaux et font le suivi de la mise en œuvre des décisions ayant trait à la dimension genre aux plans interne et externe. L'exemple le plus récent concerne les négociations tripartites autour du projet de la loi instituant l'assurance maternité.

2.3 Les programmes sexo-spécifiques entrepris par les organisations de travailleurs et d'employeurs

2.3.1 Le Ministère ayant le travail dans ses attributions (le MIFOTRA)

Ce Ministère a pour mission de renforcer les normes internationales du travail, promouvoir la création d'emplois et mettre en place un secteur public moderne et efficace permettant aux secteurs public et privé de jouer au mieux leurs rôles et contribuer efficacement à l'amélioration de la vie des rwandais.

Les programmes sexo-spécifiques suivants ont été entrepris par ce Ministère dans les cinq dernières années :

- la mise en œuvre d'un projet GENRE ET EMPLOI, en collaboration avec l'OIT. La durée de vie de ce projet a expiré mais le suivi des acquis de ce projet se fait par le Coordinateur du programme Emploi des femmes, c'est le cas des programmes de formation des femmes entrepreneures regroupées dans des associations et coopératives ou encore du financement direct de leurs initiatives par le Ministère en collaboration avec les Districts ;
- l'élaboration d'un Plan Quinquennal pour la promotion de l'emploi des femmes ;
- la mise en place d'une Unité chargée de coordonner les questions d'emploi des femmes ;
- la Sensibilisation des Droits des Femmes relatives à l'Emploi ;
- le programme annuel d'octroi des prix aux meilleures femmes entrepreneures à l'occasion de la Journée Internationale du Travail.

2.3.2 La Fédération du Secteur Privé

La Fédération du secteur privé (FSP) a pour mission de représenter les intérêts du secteur privé et des employeurs du Rwanda à travers un plaidoyer effectif et des services de qualité pour appuyer les affaires en vue de rendre le secteur privé capable de jouer un rôle moteur dans l'économie nationale.

La FSP a initié un certain nombre de programmes sexo-spécifiques au cours des cinq dernières années, dont les plus importants sont les suivants :

- la création de la Chambre des Femmes Entrepreneures depuis 2006 ;
- l'introduction d'un poste de chargé du genre et du VIH/SIDA depuis 2005 ;
- la formation des femmes à l'entrepreneuriat et à l'élaboration de plans d'affaires dans tous les districts du pays ;
- la sensibilisation des femmes à participer à la compétition sur les plans d'affaires organisés par la Fédération en partenariat avec la Banque mondiale chaque année (Business Plan Competition) depuis 2006.

2.3.3 Les programmes sexo-spécifiques entrepris par les organisations syndicales de travailleurs

Les organisations syndicales de travailleurs ont pour mission la défense et la promotion des droits des travailleurs, ainsi que la formation et l'information de ces derniers dans des domaines variés, comprenant l'activité syndicale, les politiques nationales économiques et sociales.

Au Rwanda, l'organisation syndicale la plus représentative est la CESTRAR suivie par le COTRAF. Ces deux organisations sont les plus actives en matière d'activité syndicale au Rwanda.

Pour la CESTRAR, les initiatives suivantes ont été entreprises :

-
- l'intégration de la dimension genre comme approche transversale dans le Plan Stratégique de la Centrale ;
 - la création d'un poste de Vice-présidente de la CESTRAR exclusivement réservée à une femme ;
 - la sensibilisation des femmes membres de la CESTRAR à poser leurs candidatures à la tête des syndicats affiliés et à faire valoir leurs droits ;
 - la sensibilisation des entreprises membres à donner les mêmes chances en matière de droits et d'opportunités aux hommes et aux femmes dans l'emploi ; et
 - les formations sur l'analyse et l'intégration du genre dans les activités syndicales.

Pour le COTRAF, les initiatives suivantes sont à signaler :

- la création du poste de Secrétaire National chargé du genre et des femmes travailleuses au sein du Bureau national ;
- l'existence d'une structure dénommée COTRAF-FEMMES dirigé par un comité de 5 personnes, dont 4 femmes. Cette structure est un cadre d'expression des femmes membres de la COTRAF et de proposition d'initiatives susceptibles de contribuer à la réalisation de l'objectif de l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de la Centrale; et
- enfin la surveillance des droits liés au genre, comme la prévention de la discrimination en matière d'emploi, le plaidoyer pour la protection de la maternité, la prévention du harcèlement sexuel au travail, etc.

3. Les mécanismes de dialogue social et l'égalité entre hommes et femmes

3.1 La participation des femmes dans le dialogue social

Les femmes participant aux activités de dialogue social principalement de deux façons :

- Tout d'abord, en tant qu'employées et donc représentantes des organisations d'employeurs et de travailleurs dans les consultations tripartites sur les questions d'emploi. Selon les estimations des cadres du Ministère de la Fonction Publique et du Travail, leur participation aux différentes réunions, ateliers et forums de discussion tripartites est satisfaisante. En tout état de cause, elles sont représentées à plus de 30%.¹¹
- Ensuite, pour les réunions dont l'agenda porte sur les questions touchant aux intérêts spécifiques des femmes (assurance maternité, entrepreneuriat féminin, consultations sur la ratification des conventions de l'OIT relatives à l'égalité), le forum des discussions s'élargit au-delà des mandants tripartites traditionnels et voit la participation d'autres organisations de femmes comme le Conseil National des Femmes (CNF), le Collectif des organisations de promotion féminine (PROFEMMES TWESE HAMWE) ou encore le Ministère ayant le genre dans ses attributions (MIGEPF).
- Enfin, les femmes font partie des équipes de négociation collective pour des questions opposant les employeurs et les travailleurs, même si dans la plupart des cas leur représentativité n'est pas satisfaisante.

¹¹ Voir réponses au questionnaire d'enquête.

3.2 Structures bipartites et tripartites du dialogue social au Rwanda et leur composition genre

3.2.1 Les structures tripartites

Le Conseil national du travail

Il a été institué par l'arrêté du Premier Ministre n° 62/03 du 2 novembre 2005 portant création et fonctionnement du conseil national du travail.¹² C'est un organe d'Etude et de Consultation qui a pour mission de donner des avis sur les avant projets de textes de lois et de règlements en matière de travail et de sécurité sociale, d'étudier tous les problèmes concernant le travail, l'emploi, la formation professionnelle, la sécurité sociale, la santé et sécurité au travail et les conditions de travail et de vie des travailleurs et de faire effectuer les études et recherches qu'il juge utiles ou nécessaires pour l'accomplissement de sa mission.

Le Conseil National du Travail est composé d'un nombre égal de représentants du gouvernement, ceux des organisations de travailleurs, d'employeurs et de la société civile. Les textes créant cette institution stipulent qu'au moins 30% de ses membres doivent être des femmes et cela se traduit dans la composition effective du Conseil, soit 7 membres sur un total de 20 sont des femmes (35%).

Le Conseil National pour le Développement Economique et Social (RESC)

Le Conseil national pour le développement économique et social a été institué par l'arrêté présidentiel n° 31/12/2007.¹³ Placé sous la tutelle des services du Premier Ministre, le Conseil est une structure pour l'amélioration, le renforcement et la mise en place d'un cadre juridique et institutionnel favorable au renforcement du dialogue économique et social permanent entre tous les secteurs du Rwanda.

Le RESC comprend 7 plateformes de discussion, dont la plateforme chargée des Ressources Humaines et le Développement du marché du Travail qui regroupe tous les acteurs nationaux en matière du Travail et de l'Emploi.¹⁴ Cette plateforme se compose de sept membres dont une seule femme (14%), ce qui ne respecte pas le minimum de 30% constitutionnels.

L'Inspection nationale du travail

L'Inspection nationale du travail participe à l'établissement du dialogue social par le biais de la consolidation de la paix sociale par la prévention et la gestion des conflits au travail.

Le système rwandais d'inspection du travail est composé d'un Inspecteur National et de 30 inspecteurs décentralisées dans les 30 districts du pays et qui travaillent sous la double supervision : la Direction nationale du travail et les maires des districts, qui sont leurs employeurs directs.

Concernant la représentation des femmes, l'unique poste d'Inspection nationale du travail est occupé par une femme alors que parmi les 30 Inspecteurs de District, il y a seulement 7 femmes (23%) pour 77% d'hommes.

¹² J.O. n° 2/2006 du 01 février 2006

¹³ La structure du Conseil est « tripartite plus », car il est ouvert aux autres constituants de la société comme la société civile et les organisations religieuses.

¹⁴ Les autres plateformes sont: 1) Edification de la Nation et Bonne Gouvernance ; 2) Infrastructure, Habitat et Développement urbain ; 3) Transformation agricole, Gestion des terres et environnement ; 4) Industrie, Services, Promotion du commerce et des investissements ; 5) Intégration régionale et coopération internationale et 6) Politiques fiscales et développement du secteur financier.

Les consultations tripartites permanentes

En plus des structures formelles du dialogue social tripartite, le Ministère de la Fonction Publique et du Travail a mis en place un mécanisme de concertation permanent sur la quasi-totalité des questions d'emploi, de travail, de formation technique et professionnelle (TVET), et de sécurité sociale, y compris les questions relatives à l'égalité de genre comme la maternité, la participation des hommes et des femmes à la formation professionnelle et l'entrepreneuriat féminin. Pour certains cas, il existe des comités tripartites *ad hoc* chargés de faire le suivi et la supervision de ces questions et ces comités sont nommés sur base de la compétence et de la relation poste occupé/objet de la consultation et non pas sur base du critère homme/femme. Toutefois, même s'il n'y a pas des statistiques formelles, la réalité empirique prouve que les femmes sont toujours minoritaires (avis du Coordinateur de l'Unité chargé du Travail, MIFOTRA).

3.2.2 Les structures bipartites

Les délégués du personnel

L'arrêté du Premier Ministre n° 64/03 du 3 novembre 2005 et l'Instruction Ministérielle n° 19.08/05 du 20 juillet 2005 du Ministre de la Fonction publique, du Développement des Compétences, des Métiers et du Travail relatives à l'organisation des élections des délégués du personnel, sont les instruments juridiques qui étaient à la base des élections des délégués du personnel dans les entreprises. Ces instruments aujourd'hui abrogés par le nouveau code du travail, ne faisaient nullement référence à la proportion de représentativité des femmes parmi les délégués titulaires et suppléants au niveau de l'entreprise.

Seulement, il a été noté que la proportion de 30% au moins a été respectée dans certaines entreprises sinon dans toutes, cela relevant plus des bonnes pratiques que des prescriptions légales.

Un nouveau projet d'arrêté d'application sur l'organisation des élections des délégués du personnel est en discussions depuis le début de cette année et il fait clairement référence à la représentativité plus ou moins équitable des hommes et femmes lors des élections prochaines des délégués du personnel dans les entreprises.

Le comité d'arbitrage

C'est un organe de règlement des différends collectifs du travail, qui est mis en place par le Conseil National du Travail et composé des représentants d'employeurs et de travailleurs.¹⁵ Le comité d'arbitrage a le pouvoir de demander à l'employeur ou aux travailleurs intéressés de lui fournir toutes les informations jugées nécessaires pour le règlement du différend survenu et de statuer souverainement sur les différends collectifs conformément aux lois, arrêtés et conventions collectives en vigueur. En cas de silence de la loi et des conventions collectives, le comité statue en équité sur les différends survenus.

Le comité d'arbitrage ne comporte pas de dispositions particulières concernant la saisine des questions genre. Il traite toutes les questions de manière générale.

3.2.3 Composition des instances décisionnelles des établissements publics relevant du Ministère en charge du travail

La Caisse Sociale du Rwanda (CSR)

Le Conseil d'Administration de la Caisse sociale du Rwanda est composé de 7 membres dont 3 femmes (43%). Le Directeur Général est un homme (100%), tandis que sur un total

¹⁵ Ce comité n'est pas permanent. Il est mis en place par le CNT à l'occasion d'un différend collectif de travail.

de 10 postes de Chefs de Département, 7 sont chapotés par des hommes (70%) et 3 par des femmes (30%).

Il est à noter que depuis le transfert de tutelle de la CSR depuis le Ministère du Travail et de la Fonction Publique vers le Ministère des Finances et de la Planification Economique en 2007, la composition de son Conseil d'Administration n'est plus tripartite et ne comprend aucun représentant des travailleurs à son sein.

La Rwandaise d'Assurances Maladies (RAMA)

Le Conseil d'Administration de la RAMA est composé de membres issus du gouvernement, des organisations d'employeurs et de travailleurs. La parité genre est respectée, car de 8 membres qui composent le CA, quatre sont des femmes (50%) et quatre sont des hommes (50%).

Il existe également une Commission dite "des Conventions" chargée de régulariser les droits et les demandes des adhérents et des prestataires. Cette Commission est tripartite et composée de 9 membres dont 4 femmes (44%). Le Président du CA ainsi que le Directeur Général sont tous des hommes. S'agissant des Chefs de Département, seuls deux (33,3%) sur un total de six sont occupés par des femmes.

3.2.4 Lien entre les structures bipartites et tripartites du dialogue social et les questions de genre

Selon les textes instituant les différents organes et structures du dialogue social, aucune référence n'est faite aux questions spécifiques de l'égalité hommes-femmes, et il n'y a pas d'objectifs « genre » assignés à ces structures, à part le respect de la représentativité de 30% des femmes dans leur composition et ce, pour certaines d'entre elles. Cela signifie que ces structures traitent de toutes les questions en rapport avec le travail, l'emploi, la sécurité sociale, y compris les questions liées à l'égalité hommes-femmes si l'agenda du moment le nécessite.

4. L'égalité entre hommes et femmes dans la négociation collective

Au plan interne, la négociation collective a été introduite par le code de 2001, et renforcée par le nouveau code du travail de 2009, mais cela ne s'est jamais traduit par la conclusion de conventions collectives en bonne et due forme, que ce soit au niveau de l'entreprise, au plan sectoriel, régional ou national. La machine de la négociation collective n'est donc pas encore efficace au Rwanda, au sens professionnel du terme.

4.1 Analyse sexo-spécifique des accords de négociation collective au niveau d'entreprise

En l'absence de conventions collectives au Rwanda, aussi bien dans le secteur public que privé, la négociation collective est limitée à quelques cas isolés d'accords d'établissement qui n'interviennent que dans le contexte de règlement des différends collectifs déclarés.

Cette partie du travail analyse donc trois cas de négociations collectives au niveau de l'entreprise qui ont abouti à des accords collectifs satisfaisants et acceptables par les parties, et qui peuvent être considérés comme de bonnes pratiques en matière d'égalité hommes femmes au travail par le biais de la négociation collective.

Pour les trois cas, les enjeux de genre seront analysés selon 3 points de vue différents à savoir la composition par sexe des équipes de négociation, l'objet de la négociation (traitement des questions sexo-spécifiques ou non), ainsi que l'existence ou

non d'effets induits favorisant l'égalité hommes-femmes dans les accords collectifs conclus.

4.1.1 Cas de l'accord collectif au sein de l'entreprise SORWATHE (Société Rwandaise du Thé, septembre 2008)

Enoncé du différend :

Le différend collectif qui opposait l'employeur et les travailleurs portait sur 4 points :

- l'augmentation des salaires qui étaient très bas et ne reflétaient pas les tendances du marché;
- la signature de contrats écrits pour 700 employés jusque là considérés illégalement comme occasionnels, 51% de ceux-là étaient des femmes ;
- l'affiliation à la Caisse Sociale du Rwanda pour ces travailleurs ;
- de meilleures conditions de santé et de sécurité pour les travailleurs impliqués dans le traitement manuel des feuilles de thé.

Accord conclu :

Les deux parties étaient composées de 5 représentants de travailleurs (les délégués du personnel et aussi délégués syndicaux de la CESTRAR) d'une part et de 5 représentants de l'employeur d'autre part.

Les points suivants ont fait l'objet de l'accord :

- concernant le premier point relatif à l'augmentation des salaires, il a été convenu d'une augmentation généralisée des salaires de tous les employés de l'ordre de 8%-20% selon les différentes catégories d'emploi ;
- concernant le problème de la signature des contrats, l'employeur a fait preuve d'une grande souplesse en acceptant la grande concession d'octroyer des contrats de travail à tous les 700 employés qui étaient au service de l'entreprise depuis des années, mais qui étaient toujours illégalement considérés comme occasionnels et donc sans droit au contrat de travail ;
- s'agissant de l'affiliation à la Caisse Sociale du Rwanda, tous les employés qui ont signé des contrats permanents ont immédiatement été affiliés à la caisse sociale ;
- enfin, l'employeur a fait comprendre aux représentants des travailleurs que les travailleurs impliqués dans la cueillette de thé ne courraient aucun danger car les feuilles de thé n'étaient pas nocives pour la santé, comme le prétendaient les représentants des travailleurs, mais l'employeur a consenti en même temps à fournir les équipements de sécurité individuelle et à renforcer la sécurité autour des machines dans l'usine.

Analyse sexo-spécifique du cas ci-dessus :

Concernant la composition hommes-femmes de l'équipe de négociation, elle était composée de 4 femmes dont 2 représentantes de l'employeur et 2 parmi la délégation des travailleurs. Cela représente 40%, ce qui n'est pas mauvais, mais l'objectif devrait être la parité hommes-femmes dans la constitution des équipes de négociation, surtout que l'objet de la négociation (les employés occasionnels) étaient en majorité des femmes ;

Concernant l'objet de la négociation, la majorité des employés concernés par le problème de contrat sont des femmes à raison de 51%, ce qui est évocateur de comment la négociation collective peut être un facteur de prise en compte des droits des femmes et de l'égalité hommes-femmes au travail, car dans la plupart des cas, elles sont les plus marginalisées (changement du statut d'employé occasionnel en employé permanent);

Les effets induits sont l'affiliation à la sécurité sociale pour une grande majorité d'employés qui ne l'étaient pas dont une grande proportion des femmes. Ceci renforce la sécurité au travail et apporte d'autres avantages dus au nouveau statut d'emploi comme l'accès au crédit bancaire et autres.

4.1.2 Cas de l'accord collectif au sein de l'Imprimerie Nationale

Enoncé du différend :

Le différend qui faisait l'objet de la négociation ici était le non-octroi par l'employeur d'une partie ou de la totalité du Paquet du Décompte final aux employés lors de la privatisation de cet établissement public en juin-juillet 2008, ce qui causa une révolte de ces anciens employés et interpella la CESTRAR qui intervint immédiatement auprès de la Direction de la société pour des négociations.

Accord conclu :

Au terme des longues et audacieuses négociations, les parties ont convenu que :

- tous les agents frappés par la mesure devaient être traités conformément aux prescriptions statutaires, c'est-à-dire recevoir six fois 2/3 de leur salaire du fait de la suppression de leurs emplois (art. 66 et 67 du Statut Général des Agents de l'Etat) et recevoir le décompte final suivant l'ancienneté de chacun (art. 121 du Statut Général des Agents de l'Etat) ;
- tout le dû devrait leur être payé en une seule fois.

Analyse sexo-spécifique du cas :

La composition de l'équipe de négociation était atypiquement composée d'un nombre inégal d'employeurs et de travailleurs : 5 représentants de travailleurs (dont 2 hommes et 3 femmes) et 3 représentants de l'employeur dont le Directeur Général, le Directeur de l'Administration et des Finances (DAF), ainsi que la Chef du personnel (2 hommes et 1 femme). Au moment où les négociations semblaient buter, les délégués du personnel qui faisaient partie de l'équipe de négociation ont demandé et obtenu l'assistance de leur centrale, la CESTRAR, notamment.

Même si l'objet de la négociation dans ce cas ne portait pas sur un aspect sexo-spécifique, la délégation des travailleurs a voulu s'assurer que les femmes n'étaient pas particulièrement frappées par la mesure de licenciement collectif, mais l'employeur a fourni la preuve que le critère suivi a été identique et appliqué indifféremment aussi bien aux hommes qu'aux femmes avec prise en compte des responsabilités familiales.

Etant donné que les femmes et les hommes ont été équitablement traités en jouissant également de leurs droits et en bénéficiant des mêmes avantages par le fait de la négociation, ceci pourrait également constituer un cas de bonne pratique auquel d'autres entreprises se trouvant dans la même situation pourront se référer dans le futur.

4.1.3 Cas de l'accord collectif au sein de l'Entreprise Premier Tobacco Company (transformation de tabac)

Enoncé du différend :

Le cas concerne la mise au chômage technique annoncée par l'entreprise PTC de 421 travailleurs le vendredi 22 janvier 2010 pour des raisons "saisonnnières". A l'annonce de la décision, la quasi-totalité des travailleurs contestent la décision et se mettent en "sitting" devant les bureaux de la Société. Ce fut une situation tendue qui alerta les médias, pour ensuite être l'objet de reportages sur plusieurs antennes de radio de la place.

Le mardi le 26 janvier 2010, le COTRAF (centrale syndicale à laquelle la majorité des employés de l'entreprise étaient affiliés) et les représentants de PTC étaient assis autour de la table de négociation, l'inspecteur du travail du district de KICUKIRO assumant la médiation.

Accord conclu :

Après 6 heures de négociations entre la PTC et le COTRAF, les deux parties se sont mises d'accord sur les 5 points suivants visant à sortir de la crise :

- Une équipe conjointe regroupant sept représentants de l'employeur et sept représentants du COTRAF a été mise sur pied ;
- Cette équipe devait, entre autres, établir une liste exhaustive précisant les noms et le nombre des travailleurs saisonniers, qui devaient être concernés par la mesure et les travailleurs permanents qui ne devaient pas être frappés par la mesure dans un délai de sept jours ouvrables à partir du 27 janvier 2010 ;
- Comme mesure transitoire, l'employeur devait payer les frais de déplacement à tous les travailleurs concernés par la mesure ;
- En outre, les travailleurs de PTC, membres de l'équipe conjointe, devaient être payés par l'employeur pendant les sept jours d'établissement de la liste, au taux horaire dû; et
- Les travailleurs membres de la section syndicale COTRAF-PTC qui s'étaient joints par solidarité à leurs collègues en difficulté devaient rejoindre leurs postes de travail à partir du jeudi 28 janvier 2010.

Au terme des sept jours de négociation, il a donc été conclu que 320 travailleurs dont le caractère saisonnier avait été établi, devaient être effectivement mis en chômage technique alors qu'à peu près une centaine devaient rejoindre leurs postes de travail et recouvrer tous leurs droits. A noter que sur un total de 421 employés concernés par le problème, 300 (71%) étaient des femmes.

Analyse sexo-spécifique du cas :

Le cas considéré ci-dessus est très évocateur de la situation de l'égalité genre au travail dans le pays, et notamment dans les entreprises du secteur privé à plus d'un titre:

- tout d'abord, car la majorité des employés de l'entreprise est constituée de femmes, même si cet aspect apparemment positif cache un autre aspect négatif : celui de la précarité des emplois qu'elles occupent;
- ensuite, dans la composition des membres de l'équipe conjointe de négociation il y avait seulement 3 femmes sur 14, dont 2 représentantes du COTRAF et 1 représentante de PTC. Ceci nous semble insuffisant, vu la population féminine au sein de l'entreprise et en considération des questions sexo-spécifiques induites ; et
- enfin, il s'est avéré au cours de la négociation, que l'ensemble des employés, même permanents, n'étaient pas affiliés à la sécurité sociale. Cette situation traduit une réalité prévalant dans la plupart des entreprises employant les travailleurs à temps partiel au Rwanda, alors que la réglementation en la matière fait obligation aux employeurs d'inscrire l'ensemble de leurs employés, permanents ou à temps partiel à la Caisse Sociale du Rwanda.

4.2 Principales questions liées à la problématique genre traitées dans les accords de négociation collective

4.2.1 Pendant la révision du code du travail

Le processus de révision du code rwandais du travail qui a été finalisé en mai 2009 à l'issue des consultations entre les partenaires sociaux est de loin considéré comme le processus de négociation collective le plus méticuleux qu'ait connu le monde du travail du Rwanda au cours des dernières années.

Pendant deux ans, toutes les parties prenantes (représentants du Gouvernement, des Organisations de travailleurs et d'employeurs) se sont rencontrées autour de la table de négociation et ont discuté de toutes les questions, du premier au dernier article, et des sujets les moins importants aux plus complexes, afin de chercher le compromis.

Il est à noter que l'équipe ayant participé à ce processus de négociation comprenait les représentants des organisations des partenaires sociaux désignés sur base de leurs postes d'attache (notamment, les personnes ayant la responsabilité des relations de travail dans leurs attributions) et non en fonction du critère genre. En plus, du fait de la longue période de négociation, ceux-ci pouvaient changer entre deux sessions de négociation, mais la proportion des femmes était généralement faible (de 15 à 25% selon les estimations du Coordinateur de l'Unité chargée du Travail au MIFOTRA).

Les points d'achoppement qui ont suscité beaucoup de susceptibilités sont : l'augmentation de la durée hebdomadaire du travail de 40 à 45 heures, les formes du contrat de travail, les procédures de licenciement pour motif économique, les indemnités de licenciement, le rôle de l'Inspecteur du travail, pour ne citer que ceux-là.

Deux questions liées à l'égalité hommes-femmes ont généré beaucoup de discussion. Premièrement, concernant la question de la protection de la maternité, les militants de la cause genre estiment que la nouvelle législation marque un retour en arrière par rapport aux acquis du code de 2001. En effet, au terme de l'art. 66 du Code du travail, la femme en congé maternité a droit à 100% de son salaire pendant les six premières semaines et seulement 20% pendant les six dernières semaines, alors qu'elle avait droit à 2/3 de sa rémunération totale avec l'ancien code. Deuxièmement, la prise en compte des travailleurs ayant des responsabilités familiales a été affirmée comme relevant de la responsabilité de l'employeur (art. 47).

4.2.2 Négociations collectives au niveau d'entreprises

Les entretiens réalisés avec les responsables des organisations de travailleurs et les inspecteurs du travail, en marge de cette étude, ont permis d'identifier les questions liées à l'égalité hommes-femmes les plus souvent traitées dans les accords de négociation collective comme suit :

La prise en compte de l'équilibre hommes femmes lors des licenciements collectifs pour motifs économiques et chômages techniques

Lors des licenciements collectifs consécutifs à des problèmes économiques ou à des mutations technologiques, l'expérience de la crise récente montre que ce sont les femmes qui en subissent le plus durement les effets négatifs en comparaison avec leurs homologues masculins. Cela est dû au fait que dans la plupart des cas, ce sont elles qui occupent les postes les plus précaires au sein des structures organisationnelles de leurs entreprises.

Les travaux interdits aux femmes enceintes et allaitantes

Il existe dans le pays des industries qui emploient de manière ostensible la main-d'œuvre féminine pour les emplois de type occasionnel ou saisonnier. C'est le cas, notamment, du secteur agricole (plantations de thé, de café), des travaux publics, ou encore de l'industrie de construction (aide-maçons, tailleurs de pierre, etc).

Outre les abus récurrents caractéristiques de ce genre d'emploi, en termes de perte d'emploi, de rémunération et de protection sociale, ces types d'emploi se caractérisent également par l'exploitation des femmes dans des travaux que la loi interdit aux femmes enceintes et/ou allaitantes. Il s'agit en particulier de travaux qui exposent les femmes aux produits nocifs, à une contamination, ainsi que le travail de la nuit pour les femmes sortant de congé maternité jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de six mois.

C'est pourquoi les syndicats, avec l'aide des inspecteurs du travail interviennent régulièrement pour négocier des conditions de travail pour favorables avec les représentants des employeurs pour les travailleuses se trouvant dans cette situation (exemple, le cas de la société rwandaise du thé où la Centrale syndicale CESTRAR a négocié de meilleures conditions sanitaires et de sécurité pour les travailleurs (femmes en majorité) impliqués dans le traitement manuel des feuilles de thé.

La protection de la maternité

La protection de la maternité constitue également un sujet récurrent de négociation collective du fait des violations plus ou moins répétées des dispositions légales en matière du congé maternité qui prennent différentes formes : l'imposition aux femmes de prendre le congé maternité de manière discontinue, l'accord d'une période de congé inférieure à la période légale ou encore des déductions de salaire.

La précarité des emplois occupés par les femmes

Dans un bon nombre des cas recensés, les employeurs soucieux de réduire les coûts de la main-d'œuvre dans leurs entreprises, violent les droits des travailleurs en leur refusant l'établissement d'un contrat de travail écrit, et en ne les affiliant pas à la sécurité sociale. Il s'avère que la proportion des femmes parmi ces catégories d'emploi "précaires" est extrêmement élevée, c'est pourquoi cette question revient le plus souvent dans les négociations collectives entre les représentants des employeurs et ceux de travailleurs.

4.3 Egalité hommes-femmes au travail dans les entreprises du secteur privé

Au Rwanda, les entreprises du secteur privé sont réputées être les plus réticentes en matière d'intégration de l'égalité hommes-femmes au travail. Cette réalité est bien reconnue par la Politique Nationale du Genre qui préconise des actions affirmatives et la sensibilisation comme stratégie d'intégration du genre dans le secteur (les secteurs critiques prioritairement ciblés étant le secteur financier, celui du commerce extérieur, ainsi que les postes de prise de décision dans le secteur privé en général).

Eclairés par cette orientation de la Politique Nationale du Genre, nous avons pris comme échantillon le secteur bancaire et avons voulu connaître la situation actuelle de l'égalité genre au travail dans ce secteur dans le cadre de cette étude. Les informations sur les critères d'égalité entre les hommes et les femmes dans les entreprises du secteur bancaire sont présentées dans le tableau 6.

Tableau 6.
Informations sur les critères d'égalité entre les hommes et les femmes
dans les entreprises du secteur bancaire

Domaine de prise en compte de la dimension genre	Description de la situation
Répartition H-F au sein du Conseil d'administration	Dans les grandes banques commerciales du pays, les femmes ont une place insignifiante dans les postes décisionnels sauf au poste de Vice-président du Conseil d'administration où elles sont de l'ordre de 60%. S'agissant des membres des Conseils d'Administration, on compte 11% des femmes.
Répartition H-F au sein de la Direction Générale	Le poste de Vice Gouverneur de la Banque Centrale est occupé par une femme (50%) alors que pour les postes de Directeur Général/Directeur Général Adjoint des Banques commerciales, il n'y a aucune femme (0%).
Répartition H-F aux postes de Directeur	On compte en moyenne 2 femmes pour 5 hommes aux postes de Directeur des Banques. En termes proportionnels, cela représente 2/7 (29% des femmes).
Répartition H-F dans l'effectif total	Les femmes comptent la plus grande proportion de l'effectif total dans toutes les banques commerciales confondues (56% en moyenne).
Proportion des femmes dans les emplois à temps partiel	Les emplois à temps partiel sont limités dans le secteur bancaire mais les femmes y sont majoritaires (67%).
Congé maternité	La période de congé maternité appliqué par la totalité des banques commerciales est celle déterminée par le code du travail, c'est-à-dire 12 semaines consécutives au maximum.
Rémunération pendant la période du congé maternité	Concernant la rémunération, il existe deux pratiques différentes suivant d'une banque à l'autre : certaines banques sont plus conformes aux dispositions de la législation du travail et payent la totalité du salaire (100%) pendant la période des six premières semaines du congé maternité et seulement 20% pour les six dernières semaines, alors que d'autres payent la totalité du salaire pendant les 12 semaines du congé maternité (Bonne pratique).
Allocations familiales H-F	Il a été également très intéressant de noter que contrairement aux pratiques dans le secteur public, les entreprises du secteur bancaire octroient des allocations familiales indistinctement aux hommes et aux femmes ayant des personnes à charge.
Existence des violences basées sur le genre dans l'entreprise	Les personnes interrogées ont affirmé n'avoir connaissance d'aucun cas déclaré de violence basée sur le genre, ni de harcèlement sexuel dans leurs entreprises.
Actions affirmatives pour la promotion de l'égalité genre	Les points focaux genre ainsi que les codes de pratique en matière d'égalité genre n'existent dans aucune des principales institutions bancaires du pays. Les recrutements et les promotions se font au mérite. Les femmes sont préférées aux postes de caisse car elles sont plus fidèles et aux postes d'accueil à la clientèle car elles y sont plus douées, même s'il s'agit de postes en bas de la hiérarchie.
Négociations collectives et participation des femmes	Aucune négociation collective n'a été conduite au cours des dernières années que ce soit au niveau d'entreprise ou au niveau du secteur. De même, les conventions collectives sont inexistantes.

Les informations du tableau ci-dessus reflètent la tendance générale des inégalités hommes-femmes prévalant dans le secteur privé du Rwanda, se traduisant par une moindre représentativité des femmes dans les instances décisionnelles de ces institutions. Une telle situation laisse peu d'espace au dialogue social et à la négociation collective, et encore moins à la prise en compte de la dimension genre dans la gouvernance de ces entreprises.

Conclusion

A la lumière des progrès sociaux économiques réalisés par le Rwanda au cours des dernières années, le dialogue social entre les partenaires sociaux a été renforcé par la mise en œuvre de structures appropriées pour le dialogue bipartite et tripartite et la négociation collective. L'égalité hommes-femmes a été également renforcée à tous les niveaux de gouvernance comme une dimension transversale.

La présente étude avait pour objectif de présenter une vue d'ensemble du contexte actuel du dialogue social au Rwanda, la participation des femmes et des hommes aux institutions de dialogue social, ainsi qu'une analyse étayée des faits pour montrer comment les questions d'égalité hommes-femmes au travail sont abordées dans les accords de négociation collective à tous les niveaux.

Ainsi, l'étude présente un éventail des résultats concernant la représentativité des femmes dans les organisations de partenaires sociaux et la capacité des partenaires sociaux à gérer les questions relatives au dialogue social. L'étude présente les programmes et les initiatives sexo-spécifiques entrepris par les partenaires sociaux et ayant un impact positif sur la participation active des femmes dans les activités du dialogue social. L'étude fournit une analyse sexo-spécifique des accords de négociation collective au niveau des entreprises pour dégager des leçons et documenter les bonnes pratiques en matière d'égalité hommes-femmes au travail par le biais de la négociation collective.

Malgré les développements positifs présentés dans cette étude, des défis importants sont encore à surmonter, notamment :

- le manque de capacités techniques nécessaires pour accéder aux informations pertinentes et participer au dialogue social par les organisations de travailleurs et d'employeurs ;
- le fait que certaines structures tripartites et bipartites du dialogue social ne sont pas encore effectivement opérationnelles, notamment le Conseil National du Travail, vu son rôle dans la mise en place des commissions prévues par le code du travail, comme les Commissions paritaires pour la négociation des conventions collectives, le Comité d'arbitrage pour le règlement des différends collectifs, etc. ;
- la sous-représentation des femmes dans les organes de prise de décision des organisations de travailleurs et d'employeurs ;
- la non-participation effective des femmes dans les activités de dialogue social et de négociation collective ;
- la très insignifiante représentation des femmes dans les organes décisionnels des entreprises privées ;
- le manque de sensibilité de la prise en compte de la dimension genre dans la gouvernance des entreprises privées ;
- l'absence d'une structure formelle de dialogue social spécifique aux questions de genre qui pourrait jouer le rôle de suivi des questions genre et la façon dont ces dernières sont abordées et traitées dans le processus du dialogue social, étudier les tendances et proposer des alternatives et des recommandations utiles pour une intégration effective de la dimension genre dans tous les mécanismes du dialogue social au plan national.

A la lumière de tous ces défis, les recommandations suivantes peuvent être formulées à l'intention des parties prenantes:

Au gouvernement, il est recommandé de :

- prendre des mesures appropriées pour rendre opérationnel les structures tripartites et bipartites du dialogue social dans le pays ;
- prendre des mesures pour accélérer et compléter le processus de révision de la législation du travail en cours, notamment par l'adoption et la mise en œuvre des arrêtés d'application du code du travail ;
- veiller au respect de l'application de la prescription constitutionnelle d'au moins 30% de représentativité des femmes dans les instances décisionnelles des organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi que dans les grandes entreprises privées ;
- renforcer les services d'inspection nationale du travail pour les rendre capables de participer à la négociation collective ; et
- accélérer l'adoption de la loi instituant l'assurance maternité et prendre en considération les opinions du Conseil National des Femmes et des autres associations féminines participant aux consultations, notamment sur le fait que tous les travailleurs, hommes et femmes devraient contribuer au Fonds d'Assurance maternité.

Aux organisations d'employeurs et de travailleurs, il est recommandé de:

- respecter le minimum de 30% dans leurs organes décisionnels ;
- intégrer les femmes dans le processus de négociation collective, et surtout leur donner la chance de faire valoir leurs droits au travail ;
- sensibiliser les femmes membres de leurs organisations à être plus confiantes en elles-mêmes et briguer les postes de dirigeants dans leurs organisations respectives ;
- sensibiliser les entreprises privées faisant partie de leur champ d'intervention sur les bienfaits du dialogue social et de la prise en compte des questions liées à l'égalité du genre au travail ;
- initier et développer des programmes de renforcement du pouvoir économique des femmes comme le programme à l'entrepreneuriat, le développement des coopératives et du mouvement associatif, etc ; et
- prendre en compte l'économie informelle, où les femmes sont nombreuses, et augmenter le nombre d'adhérents féminins.

A l'OIT enfin, il est recommandé de:

- fournir, dans le cadre de la coopération technique avec ses mandants, de l'assistance technique aux partenaires sociaux pour renforcer le dialogue social et la gestion des questions liées à l'égalité du genre au travail ;
- développer et mettre en œuvre des formations pour le renforcement des capacités des partenaires sociaux en matière du dialogue social et de l'égalité du genre au travail ; et
- collaborer avec ses partenaires tripartites pour discuter des modalités pratiques en vue de l'établissement d'une structure de dialogue social spécifique aux questions de genre. La proposition serait que cette structure soit abritée par un Conseil indépendant dans lequel les organisations de travailleurs, d'employeurs et le gouvernement seraient représentés et amenés à jouer un rôle actif dans son pilotage.

Glossaire

1) Le dialogue social

Selon l'OIT, le dialogue social fait référence à toutes formes de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale.¹⁶

2) Le genre

Transposé de l'anglais « gender », le « genre », terme maintenant largement utilisé par les acteurs francophones, se réfère aux caractéristiques des hommes et des femmes qui sont socialement déterminées, par opposition à celles qui sont biologiquement déterminées.

Selon le manuel de formation du MIGEPROF, le concept « genre » désigne une approche consistant en la prise en compte, dans tous les domaines, des rapports sociaux entre femmes et hommes, pour atteindre les objectifs d'égalité conformes aux droits humains et pour améliorer l'efficacité des stratégies visant le développement durable.

L'approche « genre » est donc à la fois :

- un concept sociologique analysant les rapports sociaux et leur caractère inégalitaire ;
- un objectif politique de mise en œuvre des droits fondamentaux ; et
- une méthodologie proposant des outils pratiques pour agir plus efficacement.

Dans cette étude, le terme « genre » est utilisé pour décrire les attributs spécifiques des hommes et des femmes d'après une différenciation sociale. L'on se référera aux rôles sociaux qu'ils assument et qui sont des constructions sociales qui varient d'une société à une autre.

3) Le sexe

Le terme « sexe » renvoie aux caractéristiques strictement biologiques qui distinguent les femmes et les hommes. Selon le Manuel de Formation du Ministère du Genre et de la Promotion de la Famille du Rwanda (MIGEPROF), le « sexe » fait référence à l'ensemble des caractéristiques biologiques et héréditaires qui organisent les individus en deux catégories : les hommes ou garçons et les femmes ou filles.

Les différences entre « genre » et « sexe » peuvent se résumer ainsi :

¹⁶ « Le Dialogue social au travail : donner une voix et donner le choix aux hommes et aux femmes », BIT, Genève, 2009, p.1.

Tableau G1.
Différence entre genre et sexe

Genre	Sexe
Caractéristiques socialement définies	Caractéristiques biologiquement déterminées
Change suivant différents facteurs	Ne change pas
Est acquis	Est inné
Varie de société en société	Est universel

Source : Manuel de formation en Genre du MIGEPROF.

4) L'égalité entre les hommes et les femmes

L'égalité des femmes et des hommes est à la fois un objectif déterminant en matière de droits humains et un moyen pour concrétiser un réel développement durable. Elle vise à réduire les déséquilibres dans les rapports de forces entre hommes et femmes, garçons et filles, au niveau social, économique ou politique et faire en sorte que tous participent au processus de développement en tant qu'acteurs/actrices et bénéficiaires sans discrimination aucune.

Dans le domaine de l'emploi et du travail, l'égalité homme-femme ou mieux les inégalités entre les hommes et les femmes se mesurent à travers le taux de chômage, les écarts de rémunération, l'accès aux postes de décision, la concentration de tel ou tel sexe dans un nombre restreint de professions ou dans certaines d'entre elles, la prise en charge par l'employeur des responsabilités familiales, la prise en compte des besoins spécifiques des femmes comme la protection de la maternité, la participation inéquitable des femmes et des hommes aux programmes de formation professionnelle, ou encore la concentration d'un sexe (les femmes) dans l'économie informelle. D'autres discriminations sont souvent subtiles et concernent les violences sexuelles faites aux femmes ou encore les discriminations dans les promotions aux postes décisionnels.

Le dialogue social apparaît de ce fait, comme une démarche appropriée pour réaliser la justice sociale et l'égalité hommes-femmes dans le monde du travail.

Bibliographie

- Institut National de la Statistique du Rwanda : *L'analyse de l'EICV 1 et 2 sur le marché de l'emploi et les tendances de l'activité économique au Rwanda*, Kigali, 2007
- MIFOTRA, *Etude comparative entre les Conventions Clés de l'OIT relatives à l'égalité du genre et la Législation nationale du travail*, Kigali, 2007
- MIFOTRA, *Etude sur la représentativité, le rôle et les potentialités des femmes dans les syndicats et les structures de dialogue social au Rwanda*, Kigali, 2006
- MIFOTRA, Loi n° 13/2009 du 27/05/2009 régissant le travail au Rwanda, 2009
- MIFOTRA, Loi n° 22/2002 du 09/07/2002 portant Statut Général des Agents de l'Etat, Kigali, 2002
- MIFOTRA, *Plan Quinquennal pour la Promotion de l'emploi des Femmes*, Kigali, 2006
- MIFOTRA, *Rapport de la Campagne de Sensibilisation sur les Conventions Internationales du Travail et l'Egalité dans le monde du travail*, Kigali, 2007
- MIFOTRA, Statut des Travailleuses et Travailleurs au Rwanda, Kigali, 2005
- MIGEPROF, *Manuel de formation en Genre*, Kigali, 2005
- BIT, *Egalité entre hommes et femmes et travail décent, Conventions et Recommandations pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes*, édition révisée, Genève 2006
- BIT, *le Dialogue social au travail : donner une voix et donner le choix aux hommes et aux femmes*, Genève, 2009
- OIT - MIFOTRA, *Programme du Travail Décent du Rwanda*, Inédit, Kigali 2010 ;
- République du Rwanda, *Constitution de la République du Rwanda du 04 Juin 2003 telle que révisée à ce jour*, Kigali, 2004
- République du Rwanda, *Politique Nationale de l'Emploi*, MIFOTRA, Kigali, 2006
- Réseau des Femmes Œuvrant pour le Développement Rural, *Guide d'intégration du Genre à l'égard des planificateurs*, Kigali, 2005
- The Government of Rwanda, *Economic Development and Poverty Reduction Strategy 2008-2012*, MINECOFIN, Kigali, 2007.

Liste des personnes rencontrées

N°	Noms des personnes	Institution et position
1	Alexandre TWAHIRWA	Directeur Général a.i de l'emploi et du Travail/MIFOTRA
2	Emmanuel BIGENIMANA	Coordinateur du Programme Emploi des Femmes et des Jeunes/MIFOTRA
3	KAMUKAMA Julie	Inspectrice Nationale du Travail/MIFOTRA
4	Marie-Claire UWASE	Employment and TVET Manager/ FSP
5	Clémence MUREKATETE	Gender and HIV/AIDS Manager/FSP
6	Eric MANZI	Secrétaire Général /CESTRAR
7	Dativa MUKARUZIMA	2 ^e Vice Présidente de la CESTRAR chargée du Genre
8	Dominique BICAMUMPAKA	Président du COTRAF
9	Alexis	Secrétaire Général /COTRAF
10	Jean Chrysostome NZIRUMBANJE	SORWATHE
11	Consolée MUKABUTERA	Membre du Conseil National du Travail/UTEXRWA
12	Patrick MICO	Observatoire National du Genre
13	RWUBUZIZI Odette	Head HR, FINABANK
14	Jean Patrick HABYALIMANA	Head HR, BK